

## NOTAS SOBRE LA VISIBILIDAD Y LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN NUESTRA SOCIEDAD: EL CASO CONCRETO DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

### *NOTES ON THE VISIBILITY AND INVISIBILITY OF WOMEN IN OUR SOCIETY: THE CASE OF THE UNIVERSITY OF ALICANTE*

María Martínez Lirola\*

Universidad de Alicante

#### Resumen

En este trabajo se ponen de manifiesto ejemplos en los que las mujeres españolas y, en especial las profesoras de la Universidad de Alicante (UA) son visibilizadas o invisibilizadas en diferentes lugares y situaciones. Se presentarán ejemplos concretos del papel desempeñado por el Centro de Estudios de la Mujer, tanto en docencia como en investigación, y la Unidad de Igualdad de la UA, en el avance por la igualdad efectiva y real de las mujeres y hombres en dicha Universidad. Estos avances serán contrastados con algunas de las resistencias que presenta la Universidad como institución pública.

**Palabras clave:** Mujer. Empoderamiento. Visibilidad. Invisibilidad. Género. Unidad de Igualdad.

#### Abstract

This paper analyses examples in which Spanish women, and especially lectures and professors working at the University of Alicante are visible or invisible in different places and situations. Concrete examples from the Centre of Women Studies in teaching and research, and the Unity of Equality in the advance for effective and real equality of women and men at the University of Alicante will be presented. These advances will be contrasted with some resistances that the University presents as a public institution.

**Key Words:** Woman. Empowerment. Visibility. Gender. Unity of Equality.

---

\* Profesora titular en el departamento de Filología Inglesa de la Universidad de Alicante. Doctora en filología inglesa por la Universidad de Jaén. E-mail: [maria.lirola@ua.es](mailto:maria.lirola@ua.es).

## INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la Constitución española de 1978, en textos internacionales y en la Unión Europea. Sin embargo, lo que impera en el mundo es el patriarcado, es decir, un modelo de organización social basado en el poder o la supremacía de los hombres sobre las mujeres. Este sistema de organización jerárquica lleva consigo unas relaciones sociales basadas en la dominación, hecho que implica que las mujeres son excluidas de las estructuras de toma de decisiones y de poder, en otras palabras: “Si consideramos el gobierno patriarcal como una institución en virtud de la cual una mitad de la población (es decir, las mujeres) se encuentra bajo el control de la otra mitad (los hombres), descubrimos que el patriarcado se apoya sobre dos principios fundamentales: el macho ha de dominar a la hembra, y el macho de más edad ha de dominar al más joven”. (Millet, 1970: 70)

Además, dicha dominación se ve apoyada por el hecho de que la identidad de la mujer se construye en muchos casos en función de sus relaciones con los otros, en especial con la familia y las/os hijas/os, hecho que es respetable siempre que la mujer así lo elija, pero que no sea la única opción posible ni sea algo impuesto. Además, el trabajo de la mujer suele quedar en un segundo plano cuando se realiza dentro de casa y en muchas ocasiones es infravalorado cuando se realiza fuera de casa, tal y como ilustra la siguiente afirmación: “La aparente invisibilidad del trabajo de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo en muchas sociedades, y se ve acentuada por la óptica etnocéntrica de investigaciones y políticos, y por las ideologías tradicionales sobre género”. (Moore, 1991: 60)

La igualdad de géneros no es un hecho ni en términos de poder, de visibilidad, de remuneración económica, de toma de decisiones, de salud, etc. De ahí que la teoría feminista cuestione el orden establecido por el sistema patriarcal en el que los dos sexos están muy lejos de ser tratados con igualdad, sino todo lo contrario, un sexo ejerce poder sobre otro, de ahí que una de las ideas principales del patriarcado haya sido mantener a las mujeres apartadas del poder, en palabras de Varela (2005: 188): “El poder no se tiene, se ejerce: no es una esencia o una sustancia, es una red de relaciones. El poder nunca es de los individuos sino de los grupos”. Las feministas reivindican la injusta realidad que envuelve a las mujeres, la nombran y la denuncian. Además reivindican que todas las ciudadanas y ciudadanos son libres e iguales ante la ley.

En la actualidad, es necesario luchar por la equidad de género porque en ninguna región del mundo las mujeres y los hombres gozan, en la práctica, de los mismos derechos culturales, sociales, legales y económicos (véase Martínez Lirola 2010 para un estudio general, Vidal 2001 para el caso de Malí y Vidal 2007 para el caso de Níger, por ejemplo). Además, el Artículo 1 de la Declaración de los Derechos Humanos pone de manifiesto lo siguiente: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

La invisibilidad y la escasa representación de las mujeres hacen que los hombres tengan una discriminación positiva, que sin duda contribuye a la desigualdad y hace que no se potencie el empoderamiento de las mismas. Esto hace que sea urgente la necesidad de que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones y que éstas tomen conciencia del poder que tienen a nivel individual y colectivo, de modo que se potencien nuevas formas de relación y de distribución del poder, tal y como señala Simón (2008: 8): “Las antiguas formas sexistas y machistas de relación y de organización social ya no son válidas, pero permanecen en la sombra o a la luz del día e impiden avances hacia la equidad, producen desencuentros y apartan a las mujeres y a los hombres de vidas más saludables”.

Las desigualdades entre hombres y mujeres a las que nos hemos referido en los párrafos anteriores están presentes en la Universidad a pesar de que ésta sea una institución de vital importancia en la lucha por llevar a la práctica los principios democráticos, entre los que destaca la igualdad de oportunidades y la defensa de las libertades. El androcentrismo tiene consecuencias para la construcción del conocimiento que se lleva a cabo en las universidades pues invisibiliza la contribución de las mujeres a la cultura y se las considera como objetos de conocimiento.

Las primeras mujeres en la Universidad española eran consideradas una intrusas (vid. sección 2). La presencia de mujeres en el mundo académico dominado por hombres hace que poco a poco las mujeres creen conocimiento y se comience a reivindicar la importancia de visibilizar a las mujeres como sujeto y objeto de investigación, de modo que se pueda empoderar a las mujeres y destacar su papel como constructoras del conocimiento.

Concurrimos con Grana Gil (2004: 131) en que los estudios sobre mujeres son relativamente recientes en nuestro país, pues su etapa inicial se sitúa entre 1974-1981, etapa en la que se presentan trabajos de investigación pioneros y se formulan las primeras formulaciones teóricas de corte feminista. En la década siguiente empiezan a formarse grupos de investigación sobre mujeres y se imparten algunos seminarios sobre género.

A pesar de los avances llevados a cabo, el acceso de las mujeres a las instancias donde se toman las decisiones, ya sea en la empresa, en la política, en el poder judicial o en la Universidad sigue siendo insuficiente y no responde a la incorporación masiva que han hecho las mujeres a todas las esferas sociales. Es decir, las mujeres siguen siendo poco representadas en los campos de la ciencia, la investigación y el desarrollo. De ahí que este artículo pretenda explorar el número de profesoras e investigadoras que trabajan en la Universidad de Alicante, su categoría profesional, así como los puestos directivos que éstas ocupan de modo que se pueda observar el grado de visibilidad de las mujeres en dicha Universidad.

Antes de centrarnos en la importancia de las acciones llevadas a cabo en la Universidad de Alicante en la lucha por la igualdad (vid. Sección 3), nos parece fundamental dedicar una sección a las primeras mujeres universitarias en España (vid. sección 2) con el fin de poner de manifiesto algunas de las dificultades que éstas encontraron, de modo que podamos observar lo que se ha avanzado.

Sin embargo, a pesar de los avances que se han llevado a cabo en los últimos años en la lucha por la igualdad y del auge que tienen los estudios sobre las mujeres tanto a nivel nacional como internacional en todas las disciplinas (Kaufmann, 2009; Lucas Martín, 2010, Romo, 2008) son múltiples los casos en los que la labor que realizan las mujeres no es visible tal y como pone de manifiesto la siguiente sección.

## **LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA ACTUALIDAD**

El informe sobre el *Estado de la Población Mundial 2006. Hacia la Esperanza: las Mujeres y la Migración Internacional*, publicado por el Fondo de Población de Naciones Unidas en el año 2006 pone de manifiesto que las mujeres realizan el 53% de la carga total de trabajo en el

mundo; además dicho informe señala que si el trabajo doméstico que las mujeres realizan se cuantificara, la riqueza mundial se incrementaría entre un 35% y un 55%.

A pesar de que lo expresado en el párrafo anterior destaca la importancia de las mujeres en el mundo, en muchos ámbitos las mujeres son invisibilizadas. El hecho de que haya pocas estadísticas desglosadas por sexo contribuye a la invisibilidad de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad global y de la española en particular.

Hablar de la invisibilidad de la mujer implica hacer referencia a la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres en el ámbito privado, en las labores de cuidado y educación de los hijos e hijas, entre otras. Por esta razón es necesario incrementar las informaciones y las imágenes de mujeres en el ámbito público y las de hombres en el ámbito privado.

Por otro lado, es escasa la visibilidad de las mujeres en los medios de comunicación tal y como ponen de manifiesto distintos estudios nacionales e internacionales (véase Bach, *et al.*, 2000; Berganza 2003; Peñamarín, 2006; Nuñez Puente y Establier Pérez, 2008). La presencia de la mujer en los medios suele centrarse en los roles tradicionales de género al presentar a las mujeres unidas a dichos roles o a concentrarse en la importancia de que los cuerpos de las mujeres se adapten a los cánones de belleza (Martínez Lirola, 2010: 163).

En general, las mujeres tienen menos presencia y poder en la política que los hombres. Por ejemplo, la presencia de mujeres en los parlamentos del mundo representa sólo el 13%. Por otro lado, el Consejo de Estado en España se compone de 21 hombres frente a 5 mujeres. La invisibilidad de las mujeres en la sociedad española también se pone de manifiesto por el hecho de que haya sólo 3 mujeres frente a 41 hombres en la Real Academia Española. Además, se ha de señalar que 60 hombres ocupan el cargo de rector y 6 mujeres son rectoras en toda España (Hausmann *et al.*; 2008: 41 y ss.).

Las mujeres trabajan de cinco a seis horas más que los hombres en Europa Occidental. Por otro lado, las mujeres no sólo trabajan más sino que cobran menos y a veces su trabajo no se remunera. Las mujeres perciben salarios un 30% inferiores a los de sus compañeros (Hausmann *et al.*; 2008: 41 y ss.).

Los datos presentados en esta sección ponen de manifiesto que las mujeres y los hombres no son igualmente visibles en la sociedad española ni gozan de las mismas responsabilidades. Luchar por la igualdad de género es una cuestión política, privada, personal y colectiva que se ha de asumir desde todos los sectores de la sociedad. Se trata pues de una cuestión de derechos humanos y de justicia social. A nuestro juicio, una de las principales armas para trabajar por la igualdad es la educación con perspectiva de género (Briñón García, 2007; Ocaña Carrasco, 2008; Fernández Ludeña, 2009; García, 2009). Concurrimos con García (2009: 57) en que “[...] la perspectiva de género ofrece la herramienta necesaria para visibilizar y analizar cómo actúan las estructuras y relaciones de desigualdad y qué efecto concreto tienen en la vida cotidiana de mujeres y hombres para poder transformarlas”.

Las mujeres viven hoy mejor que las mujeres de generaciones pasadas pero a pesar de los logros alcanzados siguen estando a la zaga desde el punto de vista económico y social. Sorprende que a pesar de encontrarnos en el siglo XXI, sea necesario seguir trabajando por la igualdad de género y reivindicando que las mujeres sean visibilizadas en los espacios públicos.

Es evidente que la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres continúa siendo un objetivo más que una realidad en todo el mundo. Sin embargo, hemos de tener presente que esta lucha comenzó hace tiempo, en concreto en el siglo XIX y que en ella destacan las primeras mujeres que superaron las dificultades que la sociedad de su tiempo les impuso para poder estudiar en la Universidad, tal y como se pone de manifiesto en la siguiente sección.

## **LAS PRIMERAS MUJERES UNIVERSITARIAS EN ESPAÑA: EL COMIENZO DEL CAMINO HACIA LA IGUALDAD**

En la sección anterior hemos hablado de la invisibilidad de las mujeres con el fin de justificar la importancia que tienen la educación de las mujeres y los estudios de género en el camino hacia la igualdad entre los seres humanos y en el empoderamiento de las mujeres. De ahí que, antes de centrarnos en las acciones concretas llevadas a cabo en la Universidad de Alicante para que las haya más igualdad entre mujeres y hombres, nos parece fundamental dedicar unos párrafos a las primeras mujeres universitarias en nuestro país de

modo que tengamos presente su importancia en la lucha por la igualdad que seguimos llevando a cabo en la actualidad.

El hecho de que las primeras mujeres pudieran estudiar en la Universidad española llevó consigo algunos conflictos en la sociedad de la época debido a que la estructura social presentaba papeles marcados dicotómicamente para ambos sexos. Concepción Arenal, en la década de los cuarenta del siglo XIX tuvo que asistir a la Universidad disfrazada de hombre, puesto que en ese momento aún se seguía privando a las mujeres del derecho a la educación superior, argumentando su inferioridad intelectual (Ocaña Carrasco, 2008: 38). A partir de 1872, la Universidad de Barcelona primero, la de Valencia, la de Valladolid y la Central de Madrid empezaron a tener alumnas entre sus estudiantes. Tal y como señala Flecha García (1996: 211):

“El hecho de que se matricularan mujeres en la Universidad fue un acontecimiento tan sorprendente para la época en la que se produjo, que las que llegaron a hacerlo, fueron consideradas como jóvenes muy seleccionadas en cuanto a sus cualidades, a su mentalidad y al tipo de familia al que pertenecían. Unas mujeres que no se conformaron con los papeles sociales que les habían sido asignados en función de su sexo y que lograron abrir las puertas de la educación superior”.

La primera mujer universitaria en España fue María Elena Maseras; ella se matriculó en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona en el curso 1872-1873. Por otro lado, Dolores Aleu y Riera, fue la primera Doctora en Medicina de la Universidad española en 1882. Ángela Carraffa de Nava estudió en la Universidad de Salamanca y en 1892 se convirtió en la primera Doctora en Filosofía y Letras por la Central. El hecho de que estas mujeres fueran élites profesionales femeninas las situó en una posición difícil en la sociedad, en palabras de García de León (2002: 281):

“Más allá de psicologías personales, la difícil posición estructural de las élites profesionales femeninas viene dada por los siguientes hechos: primero, por ser unas pioneras, lo cual las sitúa en el plano de las mujeres en un mundo de hombres (estamos visibilizando el tema en sentido horizontal). En segundo lugar (visualizándolo en sentido vertical) las sitúa en la cúspide, en una posición de privilegio con respecto al resto de las mujeres, la base”.

La entrada de las mujeres en la Universidad se produjo muy poco a poco y gracias a que algunas jóvenes presionaron con el objetivo claro de estudiar una carrera universitaria. Estas mujeres fueron pioneras en luchar por una formación universitaria que les permitiera formarse como profesionales, tal y como señala García de León (2002: 96):

“Pues bien, las élites profesionales femeninas son anomalías porque lo normal en la sociedad patriarcal en que nacieron, se socializaron y han forjado sus carreras profesionales, era *la mujer no profesional*, o dicho de otro modo, la mujer profesionalizada en las tareas familiares: el ama de casa. Y en otro plano de lo real, la norma eran las mujeres sin poder (profesional). Esta dialéctica entre norma-anomalía, o si se prefiere entre lo general y la excepción, tal vez explique, como telón de fondo histórico, aspectos de su condición de élite, su *mérito y su demérito*; en términos de estructura no aludimos aquí a personas ni a psicologías individuales”.

Siguiendo a Varela (2005: 167), los antecedentes del feminismo académico se remontan a 1974, cuando Mary Nash impartió la asignatura de historia del feminismo en la Universidad de Barcelona. En los años sucesivos surgieron los primeros centros y seminarios centrados en los estudios feministas. El primero se creó bajo la dirección de María Ángeles Durán en 1979 en la Universidad Autónoma de Madrid. Mary Nash fundó el Centro de Investigación Histórica de la Mujer en la Universidad Autónoma de Barcelona en 1982. Por otro lado, Celia Amorós empezó a dirigir el Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid en el curso 1988-1989.

## **DE LA INVISIBILIDAD GLOBAL A LA LOCAL: LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE**

Una vez apuntados distintos casos en los que las mujeres son invisibles en distintos sectores de la sociedad y de las dificultades que tuvieron las primeras universitarias españolas para hacerse visibles, nos vamos a centrar en algunos ejemplos concretos de la invisibilidad de las mujeres en la Universidad de Alicante, con el fin de poner de manifiesto la categoría profesional de las docentes e investigadoras y el número de mujeres que ocupan cargos directivos, de modo que se pueda ver hasta qué punto se ha avanzado en el camino hacia la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en dicha Universidad. Para



que el avance se siga llevando a cabo y las mujeres sean cada vez más visibles en puestos de responsabilidad en las Universidades son necesarias actuaciones concretas como las llevadas a cabo por los Centros de Estudios de la Mujer y las Unidades de Igualdad presentes en muchas universidades con el fin de acelerar el empoderamiento de las mujeres. De ahí que esta sección se centre en destacar las actuaciones llevadas a cabo por el Centro de Estudios de la Mujer y la Unidad de Igualdad en la Universidad de Alicante con el fin de poner de manifiesto que éstas son fundamentales pues las mujeres están infrarrepresentadas en casi todas las categorías del colectivo PDI y por supuesto en los puestos directivos.

La Plataforma de Acción de Pekín tiene 12 campos en los que desde el año 1995 deben trabajar los gobiernos. Este artículo se centra en el siguiente campo de actuación debido al tema del mismo: el desigual ejercicio de poder y toma de decisiones de las mujeres en la sociedad.

La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín del 4 al 15 de septiembre de 1995, redactó una serie de medidas para los medios de comunicación, los gobiernos, las agencias de publicidad y otros organismos públicos o privados con el fin de alcanzar dos objetivos prioritarios que aparecen recogidos en el *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* publicado por Naciones Unidas en 1996: (1) aumentar el grado de participación de las mujeres y su presencia en los foros de debate y toma de decisiones, y (2) fomentar una imagen de las mujeres sin estereotipos y más equilibrada y plural en los medios de comunicación.

Desde Pekín no han faltado iniciativas para promover la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, como el *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009* de la Generalitat Valenciana, sin embargo, los datos que ofrecemos a continuación ponen de manifiesto que en la propia Universidad de Alicante, las mujeres y los hombres no estamos representadas de manera igualitaria en el colectivo Personal Docente e Investigador (PDI):

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Catedráticas/os</b>	28	167	195
<b>TU</b>	201	325	526
<b>TEU</b>	84	121	205
<b>Contratado/a</b>	46	45	91
<b>Doctor/a</b>			
<b>Colaborador</b>	26	34	60
<b>Ayudante Doctor</b>	35	38	73
<b>Ayudante</b>	49	65	113
<b>Asociados</b>	213	418	631

Tabla 1: Número de mujeres y hombres en el colectivo PDI de la Universidad de Alicante. Datos de la Unidad Técnica de Calidad, Universidad de Alicante, septiembre 2011.

Esta tabla muestra que las docentes e investigadoras de la Universidad de Alicante forman parte de la realidad universitaria. Sin embargo, la tabla anterior pone de manifiesto que el número de hombres supera en gran medida al de mujeres en la Universidad de Alicante en todas las categorías profesionales, con la excepción del colectivo de profesorado contratado doctor. Sin duda, el colectivo donde las mujeres están menos representadas es entre los catedráticos de Universidad pues las mujeres catedráticas ocupan sólo el 14,3% del total. Sin embargo, el número de mujeres ha aumentado progresivamente en los últimos años pues en el año 2005 el profesorado masculino duplicaba al femenino (Antón Sevilla, 2005).

La tabla anterior señala que la Universidad no es una institución igualitaria. Para que lo sea, es fundamental la presencia de mujeres intelectuales en los departamentos académicos, ya que éstas juegan un papel de mucha importancia para que la mujer se convierta en sujeto y objeto de su propio discurso y pueda ejercer un papel activo en los espacios académicos en los que se toman decisiones, es decir, en las esferas de poder.

Por el momento, los datos aportados ponen de manifiesto que la Universidad de Alicante reproduce las desigualdades de género que están presentes en la sociedad actual. La creación del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y la Unidad de Igualdad en los últimos años ha sido fundamental para cambiar esta realidad desigual y para que las mujeres sean cada vez más visibles en la Universidad.

El Centro de Estudios de la Mujer y la Unidad de Igualdad surgieron en la Universidad de Alicante con el fin de paliar las desigualdades entre mujeres y hombres en la Universidad, y dar importancia a las investigaciones y la docencia sobre cuestiones de género. El CEM es un centro propio de la Universidad de Alicante cuyo objetivo principal consiste en fomentar los estudios sobre las mujeres, el feminismo y el género de modo que se pueda llevar a cabo una igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en nuestra sociedad.

Dicho centro fue creado en el año 1999 y desde su creación ha ido incrementando paulatinamente sus actividades sobre la igualdad de género, tanto en docencia como en investigación y sensibilización. El reglamento del CEM fue creado en Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante el 9 de mayo de 2000. Dicho centro de estudios forma parte junto con la Universitat Jaume I de Castellón, la Universidad Miguel Hernández y la Universitat de Valencia del Centre de Coordinació dels Estudis de Gènere de les Universitats Públiques de la Comunitat Valenciana, que se constituyó el 21 de febrero de 2003 con el fin de potenciar las investigaciones de mujeres y género en la Comunidad Valenciana.

El CEM, además de ser cofundador del Centre de Coordinació, es miembro de AOIFE (*Association of Institutions for Feminist Education and Research in Europe*), de ATENÍA (la red oficial de la Comisión Europea del Programa Sócrates), de WISE (*Women's International Studies Europe*) y de ARM (*Association for Research in Mothering*).

Investigadoras e investigadores de diferentes disciplinas dentro del PDI de la Universidad de Alicante desarrollan las distintas actividades de docencia e investigación. Además, del colectivo de PDI pertenecen al CEM personas del Personal de Administración y Servicios (PAS) y del alumnado, así como personas que no pertenecen a la comunidad universitaria pero que están sensibilizadas con las cuestiones de género y la necesidad de una igualdad real entre mujeres y hombres.

Desde sus inicios el CEM se ha caracterizado por apoyar la investigación desde la perspectiva de género, de ahí que cada año se convoquen Ayudas a la Investigación para realizar trabajos de investigación que traten sobre cuestiones de mujeres, de género o

feministas. Estos trabajos se publican como resultado de la culminación de un máster o un doctorado en el que la perspectiva de género ha estado presente.

El CEM cuenta con las siguientes publicaciones científicas: la revista *Feminismos*, de corte multidisciplinar, que se publica cada seis meses con el fin de fomentar el debate crítico relacionado con los estudios de género. Dicha revista está incluida en las siguientes bases de datos: ISOC (CINDOC), DICE, Latindex; la colección *Lilith*, monografías en el ámbito de los estudios sobre mujeres, de género y feministas; la colección *Lilith Joven*, donde se publican los mejores trabajos realizados por las personas que han obtenido las Ayudas a la Investigación del CEM.

En lo que respecta a la docencia, el CEM organiza distintos cursos presenciales y virtuales que se reconocen como créditos de libre configuración por la UA. El fin de estos cursos es que el alumnado de la UA y otro público interesado pueda formarse en cuestiones de género y feminismo desde un punto de vista interdisciplinar. El hecho de que en las carreras no esté presente la perspectiva de género hace que estos cursos traten de paliar la inexistencia de los estudios de género en los planes de estudios.

El informe llevado a cabo por la Universidad de Igualdad y la Unidad Técnica de Calidad de la Universidad de Alicante (2009), pone de manifiesto que un análisis de la situación de mujeres y hombres en dicha Universidad presenta ciertos desequilibrios en el acceso a la carrera profesional. En el Personal Docente e Investigador la presencia de los hombres es mayoritaria, a diferencia de lo que ocurre con el PAS y el alumnado. El número de mujeres disminuye a medida que se eleva el nivel profesional, de ahí que el número de catedráticas sea tan reducido, 28 en total.<sup>1</sup>

El informe *Académicas en cifras 2007* publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia pone de manifiesto que el porcentaje de mujeres profesoras titulares de Universidad de la UA es del 33,4% mientras que el de mujeres catedráticas es del 12,2%, ambos por debajo de los porcentajes medios del país, 36,5% y 13,9% respectivamente.<sup>2</sup>

De manera similar, en la página 75 del informe *Las mujeres en cifras 1983-2008. 25 aniversario del Instituto de la Mujer* publicado por Ministerio de Igualdad, se pone de manifiesto que en

---

<sup>1</sup> Los datos que presentamos en los párrafos que siguen pertenecen a dicho informe.

<sup>2</sup> Estos datos aparecen en la página 17 de dicho informe.

el curso 2006-2007, del total de 95114 profesionales que impartían docencia en universidades públicas, el 35,78% eran mujeres. El estudio pone de manifiesto que las mujeres son minoría en todas las categorías profesionales pero la infrarrepresentación se hace más notable al elevarnos más en el escalón jerárquico.

Las mujeres somos minoritarias en todas las ramas de conocimiento en la Universidad de Alicante excepto en Ciencias de la Salud. Si analizamos la presencia de las mujeres en los diferentes órganos colegiados de la Universidad, es decir, Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo Social, se observa que ninguno de estos órganos es paritario en la representación de ambos sexos. Hay más mujeres en dos de los seis Claustros de Centro, en el de la Facultad de Educación y en el de la Facultad de Derecho. Predominan los hombres en el resto de los Claustros de Centro, con la excepción de la Facultad de Filosofía y Letras donde la composición es paritaria.

Hay paridad en cuatro Juntas de Centro: Facultad de Educación y Facultad de Enfermería (la presencia de mujeres es superior en ellas) y la Facultad de Derecho y la Facultad de Filosofía y Letras, en la que hay más hombres que mujeres. No podemos hablar de paridad en el resto de los Centros porque la presencia de las mujeres no llega al 40%, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Ciencias y Escuela Politécnica Superior. La Junta de esta última sólo cuenta con el 14,6% de mujeres. El Consejo de Dirección es paritario en la actualidad, desempeñando el cargo de Rector un varón. En el cargo de la Dirección de Secretariado las mujeres están infrarrepresentadas.

Los equipos de dirección de las Facultades y Escuelas de la UA son paritarios: Decano/a-Director/a, Secretario/a, Vicedecano/a-Subdirector/a. En la Facultad de Educación y la Facultad de Filosofía y Letras las mujeres son mayoría en el equipo directivo. En los Departamentos e Institutos de Investigación la infrarrepresentación femenina es muy clara debido a que sólo el 15,8% de los Departamentos y el 23% de los Institutos de Investigación tiene una mujer como directora. Aumenta el número de mujeres en los cargos de subdirección y secretaría pero en ningún caso corresponde con el número total de mujeres en el PDI.

Ante esta situación, la Unidad de Igualdad propone trabajar sobre los siguientes ejes de actuación con el fin de paliar la desigualdad entre mujeres y hombres en la UA. Detrás de

cada uno de los ejes se presentan los objetivos específicos que con él se proponen alcanzar. Además, se enumeran las acciones concretas que acompañan a cada objetivo en el caso de los ejes 1 y 2 a modo de ilustración lo que se propone alcanzar<sup>3</sup>:

## EJE 1: SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

### Objetivos:

1.1.- Sensibilizar a la comunidad universitaria poniendo en evidencia situaciones de falta de equidad en la Universidad de Alicante (UA), con el fin de promover la reflexión acerca de la necesidad de corregirlas.

Acción 1: Difusión entre la comunidad universitaria del “Informe diagnóstico de la situación entre hombres y mujeres en la UA”.

Acción 2: Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al PAS y al PDI desagregadas por sexo y mantener actualizada esta información de forma que sea accesible para la comunidad universitaria a través de la página web o de cualquier otro medio.

Acción 3: Elaborar y publicar todas las estadísticas relativas a participación en investigación desagregadas por sexo.

1.2.- Conseguir que la UA transmita una imagen institucional de compromiso con la equidad de género y la no discriminación.

Acción 4: Promover la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas producidas por la UA a través de la página web y por cualquier otro medio.

Acción 5: Promover la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de normativas.

Acción 6: Elaboración y difusión de la “Guía de uso de lenguaje no sexista en la Universidad de Alicante”.

Acción 7: Incrementar el número de mujeres entre los nombramientos “*honoris causa*”, entre el profesorado que imparte lecciones inaugurales y, en general, entre las personas sobre las que recaen distinciones y honores.

Acción 8: Procurar que la composición de las mesas presidenciales de los actos protocolarios refleje la paridad existente en el equipo de gobierno de la UA.

---

<sup>3</sup> No se presentan las acciones concretas de los ejes tres a siete para no sobrepasar el número de palabras permitido en el artículo.

Acción 9: Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres).

Acción 10: Celebrar un acto de reconocimiento a la persona o entidad que se haya significado por sus actuaciones en defensa de la equidad entre hombres y mujeres.

Acción 11: Celebrar un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro, en el ámbito de la UA, que se haya reconocido por sus actuaciones en defensa de la equidad entre hombres y mujeres.

1.3.- Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la equidad de género en la sociedad, así como colaborar en las iniciativas que, con este objetivo, se organicen por otras instituciones y entidades sociales.

Acción 12: Incluir en la declaración de objetivos de la cooperación internacional al desarrollo por parte de la UA una referencia explícita a la necesidad de superar las situaciones de discriminación de las mujeres en los países receptores de ayudas.

Acción 13: Establecer entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo uno relativo a la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

1.4.- Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UA.

Acción 14: Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.

Acción 15: Asegurarse de que el material de promoción de las titulaciones no transmite una imagen sexista. Utilizar imágenes de mujeres asociadas a salidas profesionales típicamente masculinas.

Acción 16: Intensificar el contacto con el profesorado de secundaria para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos de género en la elección de carrera de futuras/os universitarias/os.

## EJE 2: DOCENCIA

### Objetivos:

2.1.- Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

Acción 1: Incluir en los planes de estudio enseñanzas en materia de igualdad.

Acción 2: Crear postgrados específicos sobre temas de género.

Acción 3: Ofrecer itinerarios de género en las titulaciones en que proceda.

Acción 4: Crear un descriptor de género en las bibliotecas de la UA.

2.2.- Integrar la perspectiva de género en los contenidos de las materias que se imparten en la UA.

Acción 5: Incluir en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia en los niveles educativos de Primaria, Secundaria y Bachiller, formación específica en materia de igualdad de género.

Acción 6: Estimular la presencia en los planes de estudio de contenidos y competencias en materia de género.

Acción 7: Procurar que la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano, seminarios, etc. responda a una perspectiva de género.

Acción 8: Elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.

Acción 9: Introducir en la enseñanza, de forma transversal, el significado y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres.

Acción 10: Promover la utilización de un lenguaje no sexista en los materiales docentes y asegurar la visibilización de las aportaciones de las mujeres en todas las ramas del conocimiento.

Acción 11: Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar los programas docentes desde la perspectiva de género.

### EJE 3: INVESTIGACIÓN

Objetivos:

3.1.- Promover la participación de las mujeres en tareas investigadoras.

3.2.- Promover la investigación sobre género en los distintos ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados.

### EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI Y DEL PAS

Objetivos:

4.1.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional en la UA.



4.2.- Conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el PDI y el PAS, en todos los niveles profesionales y, en el caso del PDI, también en las distintas áreas de conocimiento.

#### EJE 5: REPRESENTACIÓN

##### Objetivos:

5.1.- Promover la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección de la UA.

5.2.-Conseguir una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UA.

#### EJE 6: TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA

##### Objetivos:

6.1.- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesorado, PAS y estudiantes de la UA.

6.2.- Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA.

6.3.- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

#### EJE 7: FORMACIÓN

##### Objetivos:

7.1.- Ofrecer a la comunidad universitaria, a través de la formación, recursos y herramientas para facilitarles la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad, docente y/o administrativa.

### CONCLUSIONES

Se han producido avances en los últimos años en la representación de la mujer en la sociedad española en general y en la Universidad en particular pero sería necesario que estos avances fueran más rápidos de modo que se pudiera observar un avance hacia la

igualdad real y efectiva de mujeres y hombres que vaya en consonancia con la nueva realidad social y legal que nos enmarca.

Son muchos los ejemplos de la invisibilidad de las mujeres en nuestra sociedad (cf. *The Global Gender Gap Report 2008*, Martínez Lirola, 2010), en otras sociedades y en los medios de comunicación, pero no se tiene en cuenta que las mujeres realizan más del 50% del trabajo total del mundo. La falta de visibilidad de las mujeres no contribuye al empoderamiento de las mismas. Esta invisibilidad afecta a todas las facetas y áreas de la vida individual y colectiva que configuran la sociedad. Por tanto, la posición de las mujeres con respecto al poder es en la periferia, como seres de no poder. De ahí que sea necesario el empoderamiento real con el fin de participar como ciudadanas activas en las sociedades actuales.

Los Centros de Estudios de la Mujer y las Unidades de Igualdad presentes en muchas universidades españolas tienen un papel fundamental en la reivindicación de la igualdad de oportunidades en toda la carrera académica y en todos los sectores de la Universidad. De este modo, la Universidad y la construcción del conocimiento se irá desvinculando del androcentrismo al que han estado vinculadas durante tanto tiempo, pues en su origen era un espacio masculino que ponía de manifiesto desigualdades de género.

La Universidad de Alicante ha evolucionado en los últimos años y cuenta con mujeres en todas las categorías profesionales pero la presencia de éstas no es comparable con el número de hombres, de modo que se pone de manifiesto la desigualdad entre ambos sexos que también existe en otros sectores de la sociedad. Los datos presentados en el apartado tercero de este artículo nos permiten afirmar que las mujeres y los hombres no se distribuyen por igual en el conjunto de las diferentes categorías profesionales por lo que el trabajo del Centro de Estudios de la Mujer y la Unidad de Igualdad es fundamental en la lucha por una igualdad efectiva y real entre ambos sexos.

La invisibilidad de las mujeres en la Universidad de Alicante sigue siendo evidente tras los datos aportados en este artículo. A pesar de que en los últimos años las mujeres se han ido incorporando progresivamente al colectivo de Personal Docente e Investigador (PDI) de las distintas universidades españolas en general y de la Universidad de Alicante en particular, es evidente que son muy pocas mujeres las que ocupan cargos directivos, el

número de profesores titulares triplica al de mujeres y las catedráticas son muy pocas en todas las universidades españolas. De ahí que una de las conclusiones de este trabajo sea que los datos sobre el número de profesoras e investigadoras de la Universidad de Alicante se caracterizan por la infrarrepresentación, que se observa en mayor medida en el número de catedráticas, sólo 28, frente a 167 catedráticos, cifras que ponen de manifiesto que la investigación ha estado históricamente en manos de hombres.

Por otro lado, es necesario prever e implementar acciones encaminadas a la formación y sensibilización de la población en cuestiones de género. Dicha formación debería empezar en los colegios y estar presente en todos los niveles educativos, incluida la Universidad. Los planes de estudios de las carreras universitarias no incluyen la perspectiva de género en la actualidad, de ahí que la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante tenga la inclusión de la perspectiva de género entre los ejes prioritarios de actuación y el CEM ofrezca curso de libre elección para que el alumnado pueda formarse en cuestiones de género y feminismo. En todas las carreras universitarias se debería incentivar la perspectiva de género pues su ausencia dificulta que el alumnado sea consciente de la invisibilidad de las mujeres en la sociedad y de las desigualdades de género, el lenguaje sexista, etc. La ausencia de la perspectiva de género en las carreras universitarias impide velar por una transmisión no estereotipada, igualitaria y variada de las mujeres en la sociedad, de modo que se avance en la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

## BIBLIOGRAFÍA

Antón Sevilla, Susana (2005) *Académicas en la Universidad de Alicante*, Alicante, Centro de Estudios de la Mujer.

Bach, Marta, Elvira. Altés, Joana Gallego, Marta Plujá y Montserrat Puig (2000) *El sexo de la noticia*, Barcelona, Icaria.

Berganza, Rosa (2003) *Mujer publicada mujer maltratada: libro de estilo para informar en los medios de comunicación sobre la mujer*, Pamplona, Instituto Navarro de la Mujer.

Briñón García, María Ángeles (2007) *Una visión de género es de justicia*, Madrid, AEI, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación y Departamento de Educación para el Desarrollo de Entreculturas, InteRed y Ayuda en Acción.

Fernández Ludeña, Alejandro (2009) *La educación inclusiva en América Latina y el Caribe: abriendo caminos para una sociedad más justa*, Madrid, Intered.

Flecha García, Consuelo (1996) *Las primeras universitarias en España (1872-1910)*, Madrid, Narcea.

García, A. (2009) *Género y desarrollo humano. Una relación imprescindible*, Madrid, AEI, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación y Departamento de Educación para el Desarrollo de Entreculturas, InteRed y Ayuda en Acción.

García de León, María Antonia (2002) *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, Madrid, Cátedra.

Generalitat Valenciana, (2006) *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009*, Valencia, Generalitat Valenciana.

Grana Gil, Isabel (2004) “La historia de la educación de las mujeres en España: líneas actuales de investigación”, *Revista de Educación*, núm. 334, pp. 131-141.

Hausmann, Ricardo, Laura .D. Tyson y Saadia Zahidi (2008) *The Global Gender Gap Report 2008*. Ginebra, World Economic Forum.

Kaufmann, Alicia E. (2009) *Alta Dirección*, Madrid, LID Editorial Empresarial.

Martínez Lirola, María (2010) “Explorando la invisibilidad de mujeres de diferentes culturas en la sociedad y en los medios de comunicación”, *Palabra Clave*, vol. 13, núm. 1, pp. 161-173.

Martín Lucas, Belén (ed.) (2010) *Violencias (in)visibles. Intervenciones feministas frente a la violencia patriarcal*, Barcelona, Icaria.

Millet, Kate (1970) *Política Sexual*. Traducción de Ana María Bravo García, Madrid, Cátedra.

Ministerio de Educación y Ciencia (2007) *Académicas en cifras 2007*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.

Ministerio de Igualdad (2009) *Las mujeres en cifras 1983-2008. 25 aniversario del Instituto de la Mujer*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

Moore, Henrietta L. (1991) *Antropología y feminismo*. Traducción de Jerónima García Bonafé, Madrid, Cátedra.

Naciones Unidas (1996) *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 4-15 septiembre 1995*, Nueva York, Naciones Unidas.

Núñez Puente, Sonia y Helena Establier Pérez (eds.) (2008) La representación/presencia de la mujer en los medios de comunicación, *Feminismos*, 11.

Ocaña Carrasco, Raquel (2008) *Muévete por una educación en igualdad*, Madrid, AEI, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación y Departamento de Educación para el Desarrollo de Entreculturas, InteRed y Ayuda en Acción.

Peñamarín, C. (2006) “La violencia en las representaciones. Políticas de la indiferencia y la hostilidad”, en García Selgas F. y C. Romero Bachiller (eds.) *El doble filo de la navaja: violencia y representación*, Madrid, Trotta, pp. 1-15.

Romo, Marta (2008) *La mujer líder*, Barcelona, Planeta.

Simón Rodríguez, Elena (2008) *Hijas de la igualdad. Herederas de injusticias*, Madrid, Narcea.

UNFPA, (2006) *Informe sobre el Estado de la Población Mundial 2006. Hacia la Esperanza: las Mujeres y la Migración Internacional*, Nueva York, Fondo de Población de Naciones Unidas.

Disponible en: [http://www.unfpa.org/upload/lib\\_file/652\\_filename\\_sowp06-sp.pdf](http://www.unfpa.org/upload/lib_file/652_filename_sowp06-sp.pdf)

[Fecha de consulta 23-08-2011]

Unidad de Igualdad y Unidad Técnica de Calidad de la Universidad de Alicante (2009) *Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante*, Alicante, Unidad de Igualdad.

Varela, Nuria (2005) *Feminismo para principiantes*. Barcelona, Ediciones B.

Vidal Castro, Francisco (2001) “El Islam “negro” en Malí. Sociedad y cultura islámicas en la frontera subsahariana” en Pastor Muñoz, M. (ed.) *La mujer subsahariana: tradición y modernidad, I: Malí*, Granada, Universidad de Granada, pp. 107-164.

Vidal Castro, Francisco (2007) “Musulmanas nigerinas: mujeres e islam en Níger a comienzos del siglo XXI” en Pastor Muñoz, M. (ed.) *La mujer subsahariana: tradición y modernidad, II: Burkina Faso, Níger, Sudán*, Granada, Universidad de Granada, pp. 233-282.